

PENILAIAN KEMAMPUAN INDIVIDU MELAKSANAKAN TUPOKSI DALAM ORGANISASI MASYARAKAT TRADISIONAL BALI DITINJAU DARI KONSEP "TRI KAYA PARISUDHA"

I Wayan Subagia dan I Gusti Lanang Wiratma

Fakultas MIPA, Universitas Pendidikan Ganesha, Jln. Udayana Singaraja

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan indikator-indikator penilaian kemampuan individu melaksanakan tupoksi dalam organisasi masyarakat tradisional. Dalam penelitian ini dilibatkan lima pimpinan organisasi masyarakat tradisional yang terdiri atas seorang *pedanda*, dua orang *kelian* desa adat, satu orang *kelian dadia*, dan satu orang *kelian sekeha gong* yang tersebar di Kabupaten Karangasem dan Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali. Dalam penelitian ini, semua data dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sejumlah indikator penilaian kemampuan individu dalam melaksanakan tupoksi dapat dikelompokkan dalam tiga ranah kemampuan berdasarkan konsep "Tri Kaya Parisuda" sebagai berikut. *Pertama*, ranah berpikir (*manacika*) dengan indikator: pengetahuan relevan dengan tugas-tugas, keterampilan yang dimiliki, kemauan/kesediaan bertugas, dan perhatian terhadap tugas (kepedulian). *Kedua*, ranah berbicara (*wacika*) dengan indikator kemampuan berkomunikasi, baik secara lisan maupun tertulis, yang dimiliki. *Ketiga*, ranah berbuat (*kayika*) dengan indikator: disiplin kerja, komitmen kerja, pengalaman kerja, dan kinerja yang dimiliki.

Abstract: This research aims to identify and describe evaluation indicators for individual ability to do his or her duty in traditional organization. Five traditional organization leaders were involved in this research, namely one *pedanda*, two *kelian desa adat*, one *kelian dadia*, and one *kelian sekeha gong* distributed in Karangasem and Buleleng Regencies, Province of Bali. All information required for this research were collected by using interview methods. The result of this research reveals that several evaluation indicators for individual ability in doing his or her duty can be classified into three domains of competency based on the concept of "Tri Kaya Parisudha" as follows. First, domain of thinking (*manacika*) including relevant knowledge to duty, skills owned, commitment to duty, and attention to duty. Second, domain of speech (*wacika*) including ability to communicate, both oral and written. Third, domain of action (*kayika*) including work discipline, work commitment, work experiences, and work performance.

Kata kunci: penilaian kemampuan, masyarakat tradisional Bali, dan Tri Kaya Parisudha.

Semenjak digulirkannya Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) yang saat ini diimplementasikan dalam bentuk Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), salah satu masalah pokok yang dihadapi para praktisi pendidikan di sekolah adalah penilaian hasil belajar siswa. Sering kali penilaian hasil belajar siswa kurang sesuai dengan tuntutan kurikulum (kompetensi). Misalnya, penilaian hasil

belajar lebih banyak menekankan pada penguasaan pengetahuan dan kurang menekankan pada komponen kompetensi lainnya (keterampilan, sikap, dan nilai). Sesuai dengan hakikat KTSP, hasil belajar siswa didefinisikan dalam bentuk Standar Kompetensi Lulusan, yang selanjutnya dijabarkan menjadi standar kompetensi lulusan minimal satuan pendidikan dasar dan menengah, standar kompetensi

lulusan minimal kelompok mata pelajaran, dan standar kompetensi lulusan minimal mata pelajaran (Permendiknas RI No. 23 Tahun 2006). Oleh karena itu, semestinya penilaian hasil belajar siswa harus meliputi penilaian kompetensi seperti yang dirumuskan dalam Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar.

Permasalahan tersebut menjadi lebih serius lagi ketika rumusan SK dan KD dipetakan berdasarkan taksonomi pengetahuan menurut Benyamin S. Bloom. Sesuai dengan definisinya, kompetensi adalah gambaran kemampuan yang dimiliki seseorang yang dioperasionalkan dalam bentuk perbuatan dalam kehidupan sehari-hari. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap (Mulyasa, 2007). Apabila penilaian kompetensi hanya dilihat dari ranah pengetahuan Taksonomi Bloom, maka sudah pasti kompetensi tersebut tidak akan dinilai secara komprehensif mencakup penilaian pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai. Oleh karena itu, dipandang perlu adanya gagasan taksonomi lain yang dapat digunakan sebagai acuan penilaian hasil belajar berbasis kompetensi sehingga kemampuan siswa dapat dinilai secara komprehensif.

Berdasarkan permasalahan pokok tersebut, pada penelitian ini dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan taksonomi dan penilaian hasil belajar siswa berbasis kompetensi berdasarkan nilai-nilai kearifan lokal masyarakat Bali. Nilai kearifan lokal masyarakat Bali yang digunakan sebagai kerangka acuan pengembangan taksonomi adalah konsep "Tri Kaya Parisudha." (Parisada Hindu Dharma, 1996; Subagia, 2006). Sesuai dengan konsep tersebut, kegiatan manusia dikelompokkan menjadi tiga kegiatan pokok, yaitu: kegiatan berpikir (*manacika*), kegiatan berbicara (*manacika*), dan kegiatan berbuat (*kayika*). Ketiga kegiatan pokok tersebut merupakan wujud nyata dari kemampuan atau kompetensi seseorang. Jadi, berdasarkan konsep tersebut kemampuan atau kompetensi seseorang dalam menjalankan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) dapat dilihat dari kemampuan berpikir, berbicara, dan berbuat atau melaksanakan tugas-tugas.

Secara tradisional dinyatakan bahwa kemampuan seseorang dalam mengendalikan pikiran, perkataan, dan perbuatan merupakan jaminan dari

seseorang terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan. Dalam "Sarasamuscaya," kitab suci Agama Hindu yang memuat tentang ajaran-ajaran kehidupan, dinyatakan ada beberapa kegiatan dalam tataran pikiran (*manacika*), perkataan (*wacika*), dan perbuatan (*kayika*) yang harus selalu dikendalikan sehingga dapat terhindar dari malapetaka. Pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan dalam Sloka 79 – 82 kitab "Sarasamuscaya" (Parisada Hindu Dharma Pusat, 1979) sebagai berikut.

Ada yang disebut perbuatan yang disadari oleh pengendalian hawa nafsu yang sepuluh banyaknya yang harus dilaksanakan. Perinciannya: gerak pikiran ada tiga banyaknya perilaku, ucapan ada empat, gerak perbuatan ada tiga. Jumlahnya sepuluh. Singkatnya, segala gerak dari perbuatan, perkataan, dan pikiran (*bayu, sabda, idep*) itulah yang harus diperhatikan (sloka 79).

Perilaku pikiran itu pertama diuraikan. Jumlahnya tiga yang terdiri dari: tidak dengki dan iri hati akan milik orang lain, tidak marah terhadap makhluk apapun, percaya akan kebenaran ajaran *karmaphala*. Demikianlah tiga macam perilaku pikiran yang merupakan cara pengendalian hawa nafsu (sloka 80).

Inilah empat hal yang tidak boleh diucapkan, yaitu: perkataan kotor, perkataan kasar, perkataan memfitnah, dan perkataan bohong. Keempat hal inilah ucapan-ucapan yang harus dibatasi, tidak boleh diucapkan dan malah jangan juga dipikirkan ucapan-ucapan itu (sloka 81).

Hal-hal yang tidak boleh dikerjakan adalah membunuh, mencuri, dan berjinah. Ketiga hal itu tidak boleh sama sekali dilakukan, baik pada saat berolok-olok atau terdesak, maupun dalam impian sekalipun ketiga hal itu haruslah dielakkan (sloka 82).

Konsep "Tri Kaya Parisudha" telah digunakan oleh Subagia (2006) sebagai acuan mengembangkan indikator-indikator keterampilan proses sains yang disampaikan dalam pidato orasi ilmiah pengenalan jabatan guru besar tetap dalam bidang pendidikan IPA pada Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Negeri Singaraja, tanggal 30 Januari 2006. Komponen-komponen keterampilan sains diklasifikasi sesuai dengan tiga ranah "Tri Kaya Parisudha" sebagai

berikut. Ranah pikiran (*manacika*), komponen-komponennya meliputi: berpikir positif, berpikir konvergen, berpikir divergen, berpikir faktual, berpikir kausalitas, berpikir prediktif, dan berpikir antisipatif. Ranah perkataan (*wacika*), komponen-komponennya meliputi: berbicara faktual, berbicara logis, berbicara sistematis, berbicara komunikatif, dan berbicara empatik dan simpatik. Ranah perbuatan (*kayika*), komponen-komponennya meliputi: berbuat sesuai dengan aturan, berbuat sesuai dengan kemampuan, dan berbuat sesuai dengan keyakinan.

Dalam penelitian ini, konsep "Tri Kaya Parsada" digunakan sebagai acuan pengembangan taksonomi kompetensi karena menurut konsep tersebut kompetensi seseorang dapat dilihat dari tiga ranah kegiatan, yaitu: berpikir, berkata, dan berbuat.

MEDOTE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif konstruktivistik (Sugiyono, 2006). Artinya, tujuan penelitian akan dikonstruksi melalui informasi yang dikumpulkan dengan metode kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan indikator-indikator penilaian kemampuan anggota masyarakat melaksanakan tupoksinya dalam organisasi masyarakat tradisional. Dalam penelitian ini dilibatkan lima orang pimpinan organisasi masyarakat tradisional yang berbeda, yaitu seorang *pedanda*, dua orang *kelian* desa adat, satu orang *kelian dadia*, dan satu orang *kelian sekeha gong* yang tersebar di Kabupaten Karangasem dan Kabupaten Buleleng Provinsi Bali. Semua data yang diperlukan dikumpulkan dengan metode wawancara (Basrowi & Suwandi, 2008). Wawancara dilakukan dengan lima pertanyaan pokok, yaitu (1) penilaian kepribadian anggota masyarakat, (2) acuan penilaian yang digunakan, (3) pertimbangan dalam pemberian tugas-tugas, (4) dasar penilaian, dan (5) kesulitan dalam penilaian. Penilaian terhadap kemampuan anggota masyarakat dalam melaksanakan tupoksinya dianalisis berdasarkan informasi penilaian yang dilakukan oleh pimpinan organisasi. Hasil wawancara para informan ditranskripsikan dan diberi kode

tersendiri untuk memudahkan melacak informasi yang diberikan. Teknik *member check* digunakan untuk meningkatkan kepercayaan informasi (Patton, 1990). Keterangan kode: pertanyaan (P); nama informan (A, B, C, D, E), informasi (I); nomor pertanyaan atau jawaban (1, 2, 3 ...); dan pimpinan (p). Contoh kode informasi hasil wawancara dan keterangannya adalah sebagai berikut: kode P1A, I1Ap, artinya: pertanyaan pertama untuk informan A, informasi/jawaban pertama dari informan A berstatus pimpinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan secara mendalam kepada lima orang informan (pimpinan organisasi tradisional) diperoleh butir-butir penilaian untuk tiap-tiap aspek penilaian sebagai berikut.

Penilaian Kepribadian

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan (pimpinan organisasi), diperoleh beberapa acuan penilaian kepribadian yang digunakan untuk menilai kompetensi seseorang. Acuan-acuan tersebut, antara lain dukungan keluarga, keadaan fisik, penguasaan pengetahuan, kehadiran, kesungguhan, hasil pengamatan sehari-hari, dan kemampuan komunikasi.

Dukungan keluarga dilihat sebagai bagian penting dari kesuksesan seseorang dalam mengemban tugas. Apabila seseorang diberi tugas tanpa mendapat dukungan dari lingkungan terdekat (keluarga), maka besar kemungkinan tugas-tugas yang akan dijalankan menjadi terhambat. Dalam arti luas, dapat dinyatakan bahwa dukungan lingkungan dalam menjalankan suatu tugas merupakan penguatan lingkungan terhadap kemampuan seseorang dalam mengemban tugas. Hal tersebut, dinyatakan oleh seorang *nabe* (*pedanda nabe*) melihat kesiapan muridnya (*sisya*) dalam berguru kepadanya. Lebih jauh dinyatakan bahwa seorang calon pendeta sebelum mempersiapkan diri menjadi pendeta harus mendapat dukungan keluarga melalui musyawarah keluarga. Musyawarah tersebut sesuai dengan tradisi

yang berjalan berdasarkan sejarah atau tradisi leluhur (P1A, I1Ap).

Selain mendapat dukungan keluarga, hal-hal lainnya yang harus diperhatikan adalah keadaan fisik dan pengetahuan yang dimiliki yang relevan dengan tugas-tugas yang akan diampu (P1A, I1Ap). Hal tersebut mengisyaratkan bahwa kompetensi juga mempersyaratkan keadaan fisik sesuai tugas-tugas yang akan diampu. Apabila tugas-tugas yang akan diampu memerlukan dukungan fisik yang baik, maka keadaan fisik harus diperhatikan dalam memberikan tugas-tugas. Adalah sebuah keniscayaan apabila pelaksanaan tugas-tugas tidak didukung oleh pengetahuan yang relevan dengan tugas-tugas tersebut. Oleh karena itu, salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan sebagai bagian dari kepribadian seseorang adalah pengetahuan relevan yang dimiliki oleh orang tersebut.

Di sisi lain, penilaian terhadap kepribadian yang mendukung kompetensi seseorang dapat dilihat dari kehadiran dalam organisasi dan kesungguhan dalam bekerja. Frekuensi kehadiran seseorang dalam organisasi dan kesungguhannya dalam bekerja dapat dijadikan indikator bahwa seseorang memiliki kemampuan (kompetensi) untuk mengemban tugas-tugas. Kedua indikator tersebut, terungkap ketika wawancara dengan seorang *kelian* Desa Adat Gobleg yang menyatakan bahwa untuk menilai kemampuan anggota dalam menjalankan tugas-tugas dapat dilihat dari kehadirannya. Salah satu petikan hasil wawancara tentang kepribadian anggota yang digunakan sebagai dasar pemberian tugas-tugas adalah sebagai berikut.

... berdasarkan kehadirannya. Misalnya, kehadiran mereka pada saat melaksanakan "ayah-ayahan." Berbagai macam motivasi mereka, ada yang serius/tekun, ada yang sekedar datang kemudian duduk-duduk di bawah pohon, ada yang badannya saja hadir namun pikirannya entah dimana, dan sebagainya. Berdasarkan kehadiran tersebut kita bisa menilai (P1B, I1Bp).

Selain itu, penilaian kepribadian pendukung kemampuan (kompetensi) seseorang dapat dilakukan berdasarkan hasil pengamatan sehari-hari. Pengamatan sehari-hari, di samping dapat digunakan untuk mencermati perilaku juga dapat digunakan

untuk mengamati kemampuan komunikasi. Kemampuan seseorang dalam bekerja ditunjukkan oleh kinerjanya, kemampuan seseorang bertingkah laku ditunjukkan oleh tingkah lakunya, dan kemampuan seseorang untuk berkomunikasi ditunjukkan saat mereka berbicara. Hal tersebut terungkap dari hasil wawancara dengan seorang *kelian dadia* sebagai berikut.

Kalau saya pribadi, kriteria yang saya gunakan untuk memberi tugas kepada anggota didasarkan pengamatan keseharian terhadap anggota. Contohnya, orang yang menjadi bendahara itu bisa dilihat dari keseharian di desa dan sangat bagus dilihat dari segi komunikasi, wawasan dia bagus sehingga saya berani memberi tugas ke dia. Saya tidak akan melimpahkan tugas kepada anggota yang kesehariannya komunikasinya tidak lancar, wawasan dan pergaulannya tidak luas, khususnya di desa. Karena tujuan saya melimpahkan tugas kepada anggota adalah untuk membawa atau menjalankan tugas yang saya limpahkan ke dia (P1D, I1Dp).

Berdasarkan paparan di atas, dapat dinyatakan bahwa kepribadian merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam menilai kemampuan seseorang. Penilaian terhadap kepribadian seseorang dapat dilihat dari (1) dukungan lingkungan terdekat kepadanya, (2) dukungan keadaan fisik terhadap tugas yang akan diampu, (3) kepemilikan pengetahuan relevan dengan tugas-tugas, (4) kehadiran dalam pertemuan, (5) kesungguhan dalam bekerja, dan (6) kemampuan berkomunikasi.

Acuan Penilaian

Untuk menilai kemampuan anggota oleh atasan (pimpinan) digunakan beberapa acuan, antara lain persyaratan umum, kemauan/kesediaan bertugas, kemampuan yang dimiliki, tempat tugas dan fungsi yang akan dijalankan.

Setiap profesi memiliki ketentuan atau persyaratan umum yang harus dipenuhi oleh setiap anggota profesi. Persyaratan umum tersebut harus dijadikan acuan pokok penilaian. Mereka yang memenuhi persyaratan umum boleh dilanjutkan untuk mengikuti penilaian selanjutnya. Pernyataan tersebut terungkap dalam wawancara dengan *pedanda nabe*

ketika ditanya tentang persyaratan seorang murid (*sisya*). Dinyatakan bahwa di Parisada ada acuan tentang persyaratan untuk menjadi pendeta. Jika dilihat di dalam lontar/sastra ada yang disebut "Lontar Aguron-guron" ada "Lontar Silakrama." (P2A, I2Ap). "Lontar Aguron-guron" dan "Lontar Silakrama" berisikan ilmu pengetahuan tentang tata cara (etika) berguru yang antara lain menyatakan:

Janganlah tidak bakti terhadap guru, janganlah mencaci maki guru, jangan segan kepada guru, jangan tidak tulus kepada guru, jangan menentang segala perintah guru, jangan menginjak bayangan guru, jangan menduduki tempat duduk guru (Oka Punyatmadja, 1992: 23).

Lebih lanjut juga dinyatakan bahwa seorang siswa tidak boleh duduk berhadapan dengan guru, tidak diijinkan memutus-mutus pembicaraan guru, harus menurut apa yang diucapkan guru, bila guru datang ia harus turun dari tempat duduknya, bila melihat guru berjalan atau berdiri selalu mengikuti di belakang, bila berbicara dengan guru tidak boleh menoleh ke sebelah atau ke belakang, selalu menyambut guru dengan ucapan-ucapan yang menyenangkan hati (*Manohara*) (Oka Punyatmadja, 1992:24).

Di samping harus memenuhi persyaratan umum sesuai dengan persyaratan profesi yang akan diemban, kemauan atau kesediaan seseorang untuk bertugas juga harus dipertimbangkan sebagai acuan penilaian kompetensi karena diyakini bahwa tugas-tugas akan dijalankan dengan baik apabila orang yang menjalankan tugas tersebut memiliki kemauan atau kesediaan untuk menjalankan tugas. Hal tersebut diungkapkan dalam wawancara dengan seorang pimpinan adat yang menyatakan sebagai berikut.

"... Acuan lain adalah seperti yang sering disebutkan "the right man in the right palce,"... Itulah yang diajak bekerja, intinya, kadang ada orang lebih pintar, tapi tidak mau bekerja (P2B, I2Bp).

Kemampuan yang dimiliki seseorang hendaknya juga dipertimbangkan sebagai acuan penilaian kemampuan seseorang. Jadi, kemampuan yang dinilai adalah kemampuan yang dimiliki. Dalam

wawancara di atas juga dinyatakan bahwa, apabila seseorang pintar "mekidung" (melantunkan lagu-lagu tradisional), maka yang harus dijadikan acuan dalam penilaian kemampuannya adalah kemampuan mereka mekidung, bukan kemampuan lainnya. Cara penilaian ini sesuai dengan konsep penilaian otentik (Doran, Chan, Tamir, 1998).

Berikut ini adalah petikan hasil wawancara informan ketika ditanya tentang acuan yang digunakan untuk menilai kemampuan seseorang.

... dilihat berdasarkan cara kerja dan kemampuan yang ditunjukkan dalam keseharian. Misalnya, anggota masyarakat yang keseharian diamati gemar "mekidung," maka pada suatu upacara tertentu diminta untuk "mekidung" (P2B, I2Bp).

Acuan lain yang digunakan untuk menilai kemampuan seseorang adalah tempat tugas dan fungsi atau yang dikenal dengan "tupoksi" (tugas pokok dan fungsi). Jadi, seseorang hendaknya dinilai berdasarkan tugas-tugas pokok dan fungsi yang mereka jalankan. Penilaian dengan cara tersebut akan sekaligus menggambarkan kemampuan seseorang secara profesional. Pernyataan tersebut terungkap dalam wawancara dengan pimpinan organisasi gamelan tradisional (*sekeha gong*). Dinyatakan bahwa untuk menilai kemampuan anggotanya dalam menabuh dilihat dari instrumen (gamelan) yang mereka mainkan karena setiap instrumen memiliki fungsi yang berbeda untuk melahirkan suara yang harmonis (P2E, I2Ep).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa butir-butir yang dapat dijadikan acuan dalam menilai kemampuan seseorang adalah (1) persyaratan umum yang diminta untuk suatu profesi, (2) kemauan/kesediaan seseorang yang akan bertugas, (3) kemampuan yang dimiliki sesuai dengan bidang kerja, dan (4) tempat tugas dan fungsi yang akan dijalankannya.

Pertimbangan dalam Pemberian Tugas-Tugas

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pimpinan organisasi, dinyatakan bahwa sebagai acuan pertimbangan dalam pemberian tugas-tugas kepada bawahan digunakan beberapa hal, antara lain pengetahuan yang dimiliki, keterampilan

yang dimiliki, kemampuan yang dimiliki, latihan yang diikuti, dan perhatian terhadap tugas.

Pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang menjadi salah satu pertimbangan penting dalam pemberian tugas-tugas kepadanya. Apabila tugas-tugas diberikan kepada seseorang yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas tersebut, maka tugas-tugas yang diberikan tidak akan mampu dikerjakan dengan baik. Ada kalanya, selain pengetahuan tugas-tugas yang harus dikerjakan berkaitan erat dengan keterampilan yang harus dimiliki seseorang. Pada tugas-tugas yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, pertimbangan pemberian tugas-tugas hendaknya didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang.

Seorang guru *nabe* (*pedanda nabe*) menyatakan bahwa pemberian tugas kepada *pedanda* yang baru selesai "didiksa" (dinobatkan sebagai *pedanda*) dilakukan secara bertahap sesuai dengan cakupan kegiatan upacara yang dilaksanakan. Penugasan tersebut dilakukan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan melakukan "puja mantra" (P3A, I3Ap).

Di samping pengetahuan dan keterampilan, kemampuan seseorang untuk bekerja juga harus menjadi pertimbangan dalam pemberian tugas karena kemampuan seseorang untuk bekerja ada batasnya, walaupun pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki luas. Orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas, kemampuan kerjanya terbatas. Batas-batas kemampuan tersebut antara lain dapat dikontribusi oleh waktu yang tersedia dan tenaga yang dimiliki. Waktu merupakan salah satu pembatas (limitasi) kerja yang tidak dapat ditawar-tawar karena setiap pekerjaan mengkonsumsi waktu tertentu dan waktu yang telah digunakan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tidak dapat digunakan untuk mengerjakan pekerjaan lainnya. Manusia bukanlah robot, manusia bekerja dengan mengkonsumsi tenaga (energi) yang diproduksi oleh tubuhnya. Apabila energi yang dimiliki sudah digunakan, maka mereka harus istirahat dan mengkonsumsi makanan untuk kembali memperoleh energi.

Seorang pimpinan desa adat menyatakan bahwa dalam pemberian tugas kepada anggotanya

dipertimbangkan berdasarkan jenis pekerjaannya. Misalnya, untuk jenis pekerjaan seperti "nyoroang banten" (mengelompokkan sesajen), naik turun pelinggih (tempat suci), harus diberikan kepada orang-orang yang sudah "nunas pengening-ening" atau *mawinten*, tidak boleh sembarangan orang. Untuk kegiatan di adat, lebih banyak didasarkan atas gotong royong. Untuk kegiatan tersebut, semua komponen masyarakat, tanpa membedakan jabatannya di masyarakat, harus ikut. Namun, untuk kegiatan "memanca," seperti gotong royong di jalan, ada klasifikasinya. Artinya, bagi prajuru seperti kelian dinas, pemangku, memperoleh "luput ayahan" atau tidak diwajibkan ikut dalam kegiatan tersebut (P3B, I3Bp).

Keprofesionalan dalam bekerja berkembang berdasarkan latihan dan perhatian. Tidak ada orang yang tiba-tiba profesional dalam suatu pekerjaan tanpa menjalani latihan dalam profesi tersebut. Kecepatan seseorang menjadi profesional tergantung pada perhatian orang tersebut terhadap pekerjaannya. Jadi, latihan dan perhatian dapat dijadikan acuan pemberian tugas-tugas kepada seseorang.

Penugasan seseorang sesuai dengan latihan dan perhatian diungkapkan dalam wawancara dengan pimpinan organisasi gambelan tradisional (*sekeha gong*). Dalam kegiatan tersebut, sangat jelas bahwa keprofesionalan seseorang dalam memainkan instrumen gamelan sangat tergantung pada latihan yang diikuti dan perhatian mereka terhadap instrumen tersebut (P3E, I3p).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa pemberian tugas kepada seseorang didasarkan atas (1) pengetahuan yang dimiliki, (2) keterampilan yang dimiliki, (3) kemampuan yang dimiliki, (4) latihan yang diikuti, dan (5) perhatian terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Dasar Penilaian

Hasil wawancara dengan pimpinan organisasi mengungkapkan beberapa dasar yang digunakan untuk melakukan penilaian terhadap anggota. Dasar penilaian yang digunakan tersebut, antara lain kemampuan minimal yang dimiliki, kemampuan yang ditampilkan sehari-hari, dan penilaian bersama

Kemampuan minimal yang dimiliki seseorang digunakan sebagai dasar penilaian karena kemampuan tersebut mencerminkan keadaan minimal yang dapat dilakukan. Apabila keadaan minimal yang ditunjukkan sudah dianggap cukup untuk melaksanakan tugas-tugas, maka kemampuan tersebut dapat digunakan sebagai indikator kompetensi dan sekaligus sebagai jaminan bahwa minimal orang tersebut dapat melakukan hal yang telah ditunjukkan.

Pada studi kasus pendidikan seorang calon pendeta terungkap bahwa dasar penilaian yang digunakan guru *nabe* dalam menilai muridnya adalah kemampuan minimal yang dimiliki murid (calon pendeta). Lebih lanjut diungkapkan bahwa apabila murid sudah memiliki kemampuan minimal, misalnya dalam melakukan "puja mantra" sudah dianggap cukup untuk dinobatkan menjadi pendeta (P4A, I4Ap).

Kemampuan seseorang terlihat dari hal-hal yang dikerjakan atau dilakukan sehari-hari, bukan pada hal-hal yang dikerjakan sekali-sekali. Pekerjaan yang dilakukan sekali-sekali dapat direncanakan tidak secara alamiah, namun pekerjaan yang dilakukan sehari-hari (rutin) akan dikerjakan secara alamiah. Oleh karena itu, kemampuan yang ditampilkan dalam keseharian dapat digunakan sebagai indikator kemampuan seseorang. Hal ini sesuai dengan konsep penilaian otentik yang direkomendasikan sebagai cara penilaian hasil belajar.

Dalam wawancara dengan pimpinan desa adat juga terungkap dasar-dasar penilaian yang digunakan untuk menilai bawahannya sebagai berikut.

... penilaian didasarkan pada kemampuannya yang ditunjukkan dalam kesehariannya (pada saat "ngayah"). Misalnya, dalam kesehariannya, diamati si A memiliki kemampuan pertukangan, maka suatu saat jika diperlukan tenaga yang berkaitan dengan pertukangan, maka ditunjuklah si A untuk mengerjakannya. Teknisnya dilakukan penunjukan secara langsung berdasarkan kemampuannya secara umum yang diamati dalam kesehariannya (P3B, I4Bp).

Di samping kemampuan minimal dan kemampuan yang ditampilkan sehari-hari, dasar peni-

lain kemampuan seseorang dapat juga diambil dari penilaian bersama yang dilakukan oleh sesama anggota. Penilaian tersebut merupakan cerminan kemampuan individu yang diakui oleh kelompok. Penilaian ini bersifat relatif terhadap kemampuan kelompok. Artinya, apabila kelompok memiliki kemampuan baik, maka hasil penilaian yang diberikan akan baik. Sebaliknya, apabila kelompok memiliki kemampuan kurang, maka hasil penilaian akan kurang.

Esensi dari pentingnya penilaian bersama dalam penilaian kemampuan seseorang diungkapkan dalam wawancara dengan pimpinan desa adat Banyuseri. Dinyatakan bahwa keputusan-keputusan dilakukan melalui penilaian bersama dalam bentuk *sangkep* (pertemuan seluruh anggota organisasi). Apa yang dihasilkan dalam *sangkep* dijadikan keputusan bersama (P5C, I5Cp).

Bersadarkan uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa dasar-dasar yang digunakan dalam menilai kemampuan seseorang adalah (1) kemampuan minimal yang dimiliki, (2) kemampuan yang ditampilkan sehari-hari, dan (3) penilaian bersama oleh kelompok.

Kesulitan dalam Penilaian

Salah satu kesulitan dalam penilaian kemampuan seseorang yang terungkap melalui wawancara dengan pimpinan organisasi adalah apabila orang yang dinilai mengerjakan tugas-tugas lain di luar tugas yang akan dinilai. Apabila seseorang mengerjakan banyak tugas, maka sulit untuk menilai apakah orang tersebut mampu mengerjakan tugas dengan baik atau tidak. Kemampuan seseorang dalam mengerjakan tugas dapat dinilai dengan baik apabila orang tersebut memang mengerjakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, jumlah tugas yang diberikan juga harus diperhatikan dalam menugaskan seseorang. Hal tersebut terkait dengan argumentasi pertimbangan pemberian tugas. Seseorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, bisa saja gagal dalam mengerjakan tugas yang diberikan karena ia tidak memiliki kemampuan untuk bekerja baik dilihat dari segi waktu yang tersedia maupun tenaga yang dimiliki.

Pembahasan hasil penelitian ini dimaksudkan untuk pemberian makna terhadap temuan-temuan hasil penelitian. Pemberian makna tersebut difokuskan dalam tiga hal, yaitu (1) klasifikasi indikator penilain berdasarkan konsep "Tri Kaya Parisudha," (2) cara pelaksanaan penilaian, dan (3) materi penilaian. Dengan tiga fokus tersebut, diharapkan temuan penelitian dapat dimaknai secara komprehensif, bukan saja untuk merumuskan indikator-indikator penilaian kompetensi melainkan juga mencakup cara penilaian yang dilakukan dan materi penilaian yang dilibatkan.

Tabel 01: Klasifikasi Temuan Hasil Penelitian

Aspek Penilaian	Indikator	Keterangan
Penilaian kepribadian	dukungan lingkungan terdekat	Cara penilaian
	dukungan keadaan fisik	Cara penilaian
	kepemilikan pengetahuan relevan dengan tugas-tugas	Kemampuan berpikir
	kehadiran dalam pertemuan	Kemampuan berbuat
Acuan penilaian	kesungguhan dalam bekerja	Kemampuan berbuat
	kemampuan berkomunikasi	Kemampuan berbicara
	persyaratan umum yang diminta sesuai dengan profesi	Cara penilaian
	kemauan/kesediaan seseorang bertugas tempat tugas dan fungsi yang akan dijalani	Kemampuan berpikir Materi penilaian
Pertimbangan penugasan	kemampuan yang dimiliki sesuai dengan bidang kerja	Kemampuan berpikir
	pengetahuan yang dimiliki	Kemampuan berpikir
	keterampilan yang dimiliki	Kemampuan berpikir
	keadaan fisik yang dimiliki	Materi penilaian
Dasar penilaian	latihan yang diikuti	Kemampuan berbuat
	perhatian terhadap tugas	Kemampuan berpikir
	kemampuan minimal yang dimiliki,	Kemampuan berpikir
	kemampuan yang ditampilkan sehari-hari penilaian bersama oleh kelompok	Kemampuan berbuat Cara penilaian
Kesulitan dalam penilaian	adanya tugas lain yang dikerjakan bersamaan	Cara penilaian

Pengelompokan temuan-temuan hasil penelitian ke dalam tiga fokus kajian di atas dapat dilihat pada tabel 01.

Berdasarkan data pada tabel 01, indikator-indikator penilaian kemampuan seseorang yang dapat diklasifikasi ke dalam konsep "Tri Kaya Parisudha" adalah sebagai berikut. Ranah berpikir (*manacika*) terdiri atas tujuh indikator, yaitu (1) kepemilikan pengetahuan relevan, (2) kemauan/kesediaan bertugas, (3) kemampuan yang dimiliki sesuai dengan bidang kerja, (4) pengetahuan yang dimiliki, (5) keterampilan yang dimiliki, (6) perhatian terhadap tugas-tugas, dan (7) kemampuan minimal yang dimiliki. Apabila dicermati lebih dalam, indikator-indikator tersebut dapat disederhanakan menjadi empat indikator utama, yaitu (1) pengetahuan relevan dengan tugas-tugas yang dimiliki, (2) keterampilan yang dimiliki, (3) kemauan/kesediaan bertugas, dan (4) perhatian terhadap tugas.

Dalam konteks penilaian hasil belajar, indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk penilaian hasil belajar siswa. Penilaian terhadap pengetahuan relevan yang dimiliki sesuai dengan tugas-tugas mengandung makna bahwa penilaian harus dilakukan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki yang berhubungan dengan tugas-tugas yang akan diemban. Misalnya, untuk pekerjaan seorang sekretaris, pengetahuan yang harus dinilai adalah pengetahuan mereka tentang tata cara tulis menulis, pengetahuan komunikasi, dan pengetahuan interpersonal dengan atasan. Demikian juga halnya dengan komponen-komponen penilaian lainnya, seperti penilaian keterampilan yang dimiliki, kemauan atau kesediaan bekerja, dan perhatian terhadap tugas-tugas. Dengan cara tersebut penilaian yang dilakukan benar-benar akan menggambarkan kemampuan atau kompetensi yang dituntut.

Ranah berbicara (*wacika*) terdiri atas satu indikator, yaitu kemampuan berkomunikasi. Dalam konteks penilaian hasil belajar, penilaian kemampuan dalam berkomunikasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kemampuan berkomunikasi secara lisan dan tertulis. Secara umum, penilaian kedua ke-

mampuan komunikasi tersebut kurang mendapat perhatian dalam penilaian hasil belajar. Ke depan hendaknya penilaian ini harus diperhatikan karena merupakan bagian integral dari kompetensi seseorang yang ditunjukkan dalam kehidupan sehari-hari. Kompetensi seseorang dalam bidang tertentu dapat dilihat dari kemampuannya mengkomunikasikan ide-ide atau pandangan-pandangan yang dimiliki, baik secara tertulis maupun lisan.

Ranah berbuat (*kayika*) terdiri atas empat indikator, yaitu (1) kehadiran dalam pertemuan, (2) ketunggalan dalam bekerja, (3) latihan yang diikuti, dan (4) kemampuan yang ditampilkan sehari-hari. Dalam konteks penilaian hasil belajar, keempat indikator tersebut dapat dirumuskan sebagai indikator penilaian terhadap: (1) disiplin kerja, (2) komitmen kerja, (3) pengalaman kerja, dan (4) kinerja. Dalam konteks penilaian hasil belajar, keempat indikator tersebut dapat digunakan sebagai acuan asesmen seseorang secara otentik, yaitu asesmen yang menggunakan konteks kehidupan nyata sesuai dengan standar yang ditetapkan (Roden, Chan, Tamir, 1998).

Dari sisi cara penilaian diperoleh lima indikator, yaitu (1) dukungan lingkungan terdekat, (2) dukungan keadaan fisik, (3) persyarikat umum sesuai profesi, (4) penilai bersama oleh kelompok, dan (5) adanya tugas lain yang dikerjakan bersamaan. Berdasarkan indikator-indikator tersebut, dapat dinyatakan bahwa dalam melaksanakan penilaian diperlukan dua hal pokok, yaitu persyarikat penilaian dan pelaksanaan penilaian. Persyarikat penilaian meliputi persyaratan umum dan persyaratan khusus. Persyaratan umum dan persyaratan khusus, keduanya ditentukan oleh jenis tugas yang akan dikerjakan. Setiap tugas menuntut persyaratan umum, misalnya persyaratan fisik dan persyaratan kemampuan yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai. Persyaratan khusus, misalnya hal-hal yang khusus dituntut untuk pekerjaan tersebut. Pelaksanaan penilaian hendaknya melibatkan orang terdekat, misalnya teman sejawat, kolega kerja, dan apabila dipandang perlu, keluarga. Di samping itu, cara penilaian juga harus melihat ada tidaknya tugas lain yang dikerjakan bersamaan dengan tugas yang akan diembannya. Hal ini

sangat strategis karena tugas-tugas yang dikerjakan dalam waktu bersamaan dapat memberi kontribusi positif atau negatif terhadap tugas atau pekerjaan baru yang dikerjakan. Waktu adalah salah satu kendala yang tidak dapat di atasi dalam bekerja karena setiap pekerjaan memerlukan waktu dan waktu tersebut berjalan bersamaan.

Dari sisi materi penilai, diidentifikasi dua indikator, yaitu (1) tempat tugas dan fungsi yang akan dijalankan, serta (2) keadaan fisik yang dimiliki seseorang. Hal ini mengisyaratkan penilaian kemampuan seseorang harus dilakukan secara otentik. Artinya, penilaian harus dilakukan sesuai dengan tupoksi yang akan dijalankan dan didukung oleh keadaan fisik calon. Misalnya, untuk menilai kemampuan seorang presenter, maka hal-hal yang harus dinilai adalah kemampuan penguasaan panggung (audien), kemampuan berbicara, penguasaan materi yang disajikan, dan dukungan fisik, misalnya untuk berdiri dalam dua atau tiga jam.

PENUTUP

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang dipaparkan di atas, dapat dinyatakan bahwa ada sejumlah indikator penilaian kompetensi yang dapat digunakan sebagai acuan penilaian kemampuan seseorang berdasarkan konsep "Tri Kaya Parisudha." Indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut. Pertama, indikator dalam ranah pikiran (*manacika*) terdiri atas empat indikator utama, yaitu (1) pengetahuan relevan dengan tugas-tugas yang dimiliki, (2) keterampilan yang dimiliki, (3) kemauan/kesediaan bertugas, dan (4) perhatian terhadap tugas. Kedua, indikator dalam ranah perkataan (*wacika*) terdiri atas dua indikator, yaitu kemampuan berberkomunikasi secara lisan dan tertulis. Ketiga, indikator ranah perbuatan (*kayika*) terdiri atas empat indikator penilaian meliputi penilaian: (1) disiplin kerja, (2) komitmen kerja, (3) pengalaman kerja, dan (4) kinerja (performan).

Selain indikator-indikator penilaian kemampuan dalam tiga ranah (berpikir, berkata, dan berbuat), ada dua aspek penilaian lainnya yang penting untuk diperhatikan, yaitu cara penilaian dan materi

penilaian. Cara penilaian meliputi persyaratan penilaian dan pelaksanaan penilaian. Persyaratan penilaian meliputi syarat khusus dan syarat umum, sedangkan pelaksanaan penilaian harus memper-

timbangkan untuk melibatkan orang-orang dekat, misalnya teman sejawat. Materi penilaian hendaknya disesuaikan dengan jenis tugas atau pekerjaan yang akan dijalankan oleh peserta.

DAFTAR RUJUKAN

- Basrowi & Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Reneka Cipta.
- Doran, Chan, dan Tamir. 1998. *Science Educator Guide to Assessment*. Virginia: National Science Teachers Association.
- Mulyasa, E. 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Oka Punyatmadja. 1992. *Cilakrama*. Denpasar: Upada Sastra.
- Parisada Hindu Dhama. 1996. *Upadeca tentang Ajaran-Ajaran Agama Hindu*. Denpasar: Upada Sastra.
- Parisada Hindu Dharma Pusat. 1979. *Sarasamuscaya*. Alih Bahasa oleh Tjokorda Rai Sudharta.
- Patton, M.Q. 1990. *Qualitative Evaluation and Research Methods*. (2nd Ed.). Newbury Park, CA: Sage
- Permendiknas RI No. 23 Tahun 2006. *Tentang Standar Kompetensi Lulusan untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*.
- Subagia, I Wayan. 2006. Keterampilan Sains Berbasis Kearifan Lokal Masyarakat Bali. *Orasi Ilmiah*. Pengenalan Jabatan Guru Besar Tetap dalam Bidang Pendidikan IPA pada IKIP Negeri Singaraja.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. Bandung: Alfabeta